

TEMA 3

PLAN DE IGUALDAD DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD Y SALUD PÚBLICA. LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. POLÍTICAS PÚBLICAS: MODELOS DE DECISIÓN. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICAS PÚBLICAS: INDICADORES. ÉTICA PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO. LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN VALENCIANA Y SU RÉGIMEN JURÍDICO. NORMATIVA APLICABLE EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN MATERIA DE DEPENDENCIA Y PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL



Índice

Tema 3

Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad y Salud Pública. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Políticas públicas: modelos de decisión. Evaluación de la políticas públicas: indicadores. Ética pública y buen gobierno. La aplicación del principio de transparencia en la Administración Valenciana y su régimen jurídico. Normativa aplicable en la Comunitat Valenciana en materia de dependencia y personas con diversidad funcional

1. Plan De Igualdad de la Conselleria de Sanidad y Salud Pública	5
1.1. Concepto, objetivos y marco legislativo	5
1.2. Aspecto Sociológico del I Plan de Igualdad.....	6
1.3. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad.....	6
1.4. Ámbito de aplicación	6
1.5. Objetivos.....	6
1.6. Seguimiento.....	10
2. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	11
2.1. Marco Legislativo	11
2.2. Objeto y principios rectores	11
2.3. Ámbitos de aplicación	12
2.4. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	13
2.5. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana	14
3. La aplicación del principio de transparencia en la Administración Valenciana y su régimen jurídico	15
3.1. Marco Legislativo	15
3.2. Objeto y ámbito de aplicación	15
3.3. Obligaciones de transparencia en la actividad pública y publicidad activa	16
3.4. Del derecho al acceso a la información pública	17



3.5. Buen Gobierno	18
3.5.1. Buen gobierno en el ámbito de la Comunitat Valenciana	20
3.5.2. De las garantías de transparencia y buen gobierno en el ámbito de la Comunitat Valenciana	21
3.6. De la participación ciudadana	22
4. Políticas Públicas.....	23
4.1. Clasificación de las políticas públicas	23
5. Evaluación de las políticas públicas	25
6. Normativa en materia de dependencia y personas con diversidad funcional en la Comunitat Valenciana.....	30
6.1. Estatuto de las personas con diversidad funcional	30
7. Bibliografía y Legislación complementaria	33

1. Plan De Igualdad de la Conselleria de Sanidad y Salud Pública

1.1. Concepto, objetivos y marco legislativo

El plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad y Salud Pública, se encuentra dentro del marco legislativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en concreto de su artículo 46, en el cual se desarrolla el concepto de plan de igualdad y su finalidad, y lo dispone de la siguiente manera:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Por lo que, con el plan de Igualdad elaborado por al Conselleria de Sanidad lo que se pretende es la eliminación de cualquier tipo de trato diferencial por el género al que se pertenezca, mejorar la conciliación laboral y personal, la salud laboral y prevenir tanto el caso, como posibles discriminaciones por las orientaciones sexuales.

Dentro del ordenamiento jurídico valenciano se publicó mediante la Resolución de 9 de junio de 2016, de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, por la que se ordena la

publicación del I Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, se debería haber realizado un nuevo Plan de Igualdad, pero sigue vigente el que vamos a estudiar en el presente tema.

La Ley del Estatuto Básico de Empleado Público, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su disposición adicional séptima estableció la obligatoriedad de las administraciones públicas de respetar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como le deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad. Asimismo, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias, aprobado por el Acuerdo del Consell de 7 de junio de 2013, estableció como actividad estratégica la elaboración del presente plan de igualdad.

Este plan está elaborado por la Comisión de Igualdad de la Conselleria de Sanitat, ha sido elevado a la Mesa sectorial de Sanidad, y fue aprobado el 4 de marzo de 2016 por unanimidad.

El artículo 14 de la Constitución Española, propugna el principio a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo e impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Esto también se recoge en el Título II del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, exactamente en el artículo 10.3 que dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los

ámbitos en particular en materia de empleo y trabajo, entre otras.

Este plan también responde a la Ley 9/2003, de 2 abril de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres, que establece una serie de medidas y garantías en nuestro territorio, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y libertades fundamentales.

1.2. Aspecto Sociológico del Plan de Igualdad

La necesidad del presente plan, no es debido a la masculinización del sector, ya que es un sector ampliamente feminizado, pero si bien la presencia femenina representa más de 70% de los trabajadores sanitarios, solo un 50% de las mujeres ocupan cargos directivos o jefaturas, hecho que perpetua la brecha retributiva.

Pero, este plan no está enfocado únicamente a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino que en determinados puestos sanitarios, como es la enfermería o el de auxiliar de enfermería se refleja una gran escasez de estos, debido a los distintos estereotipos que se tienen sobre dichas profesiones. Además, son una gran minoría los que disfrutan de los permisos de paternidad.

Las medidas de conciliación son un claro objetivo del presente plan, así como acabar con el acoso y crear espacios de trabajo respetuosos para con las mujeres y los hombres.

1.3. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad

Como ya hemos referenciado anteriormente este Plan está realizado por la Comisión de Igualdad la cual está formada por:

1. Persona responsable de la dirección general con competencia en materia de recursos humanos.
2. Persona representante de la Unidad de Igualdad.
3. Tres representantes de la Administración.
4. Un representante por cada una de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial

Entre las funciones de estas personas está la velar por el cumplimiento del plan, actualizarlo, evaluar el cumplimiento de los objetivos que presenta o proponer cambios en la normativa con relación a los objetivos del plan.

1.4. Ámbito de aplicación

Este Plan va dirigido a todo el personal dependiente de Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, independientemente del puesto que ocupe. Están expresamente excluidos las personas trabajadoras en centros dependientes de una concesión administrativa en régimen distinto al estatutario, así como el personal adscrito a los consorcios hospitalarios.

La vigencia es de cuatro años, pero se ha prorrogado la misma.

En el Plan en su punto quinto se pueden observar los análisis objetivos que se han llevado a cabo para realizar el Plan, respecto de la situación de los hombres y las mujeres en el sistema sanitario de la Comunitat Valenciana.

1.5. Objetivos

En relación con los puestos de trabajo:

Eliminar los sesgos de género en la descripción y denominación de los puestos de trabajo en las plantillas orgánica de la conselleria. Planes de acción:

- Corrección del lenguaje no igualitario en las identificaciones. Se encargan las gerencias de los departamentos.
- Revisión de denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje iguali-

tario. Se encarga la Dirección de Recursos Humanos.

- Revisión y actualización de las funciones profesionales asignadas a las categorías profesionales y eliminar sesgos de género: Dirección de Recursos Humanos
- Creación de Unidades de Igualdad de Género: Dirección de Recursos Humanos.

Conseguir una representación equilibrada. Planes de acción:

- Conseguir una paridad en la representación de los órganos colegiados. Se responsabiliza a los órganos directivos de la Conselleria.
- Paridad en los foros de negociación y participación institucional: Dirección de Recursos Humanos y organizaciones sindicales.

Acceso al empleo y la promoción. Planes de acción:

- Establecer procedimientos de selección, provisión y promoción reduciendo los sesgos de género: Dirección de Recursos Humanos.
- Señalar en convocatorias de selección y provisión que existe infrarrepresentación de alguno de los dos géneros jurídicos, entendiendo como tal cuando alguno de los sexos tenga una presencia superior al 60%.
- Favorecer al género jurídico que esté infrarrepresentado en los puestos de superior clasificación cuando se obtenga una puntuación igual entre personas aspirantes en los procesos de selección y provisión de personal.
- Sensibilizar y formar al personal integrante de las comisiones de valoración o tribunales para evitar desigualdades de género.
- Aumentar la presencia de mujeres en

puestos directivos, aplicando medidas objetivas para ello.

- Desagregar los datos de los procesos de selección y provisión.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y provisión.
- Establecer mecanismos que garanticen la no discriminación en los nombramientos, la permanencia en el puesto y la movilidad funcional y geográfica.
- Establecer mecanismos de detección y control para erradicar la movilidad funcional encubierta.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y promoción al empleo.
- Articular medidas compensatorias en los procedimientos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades.
- Promover la posibilidad de que se pueda adjudicar una plaza vacante o contrato de larga duración, a través de la bolsa de empleo temporal para una trabajadora en situación de permiso maternal.
- Elaborar informes de impacto de género en los procesos de selección y provisión.
- Incorporar en los temarios de los procesos de selección, conceptos y normativa sobre la igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista, violencia de género etc.

Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género a todo el personal adscrito a las instituciones sanitarias dependientes de Conselleria. Planes de acción:

- Realizar campañas de sensibilización y formación sobre las nuevas masculinidades y la corresponsabilidad familiar:

Escuela Valenciana de Estudios de Salud.

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de género al personal directivo, que ostente jefaturas o tenga trabajadores a su cargo: Escuela Valenciana de Estudios de Salud (EVES)
- Promover que los cursos se realicen en horarios adecuados par la conciliación de la vida personal y familiar: Escuela Valenciana de Estudios de la Salud (EVES)
- Promover la inclusión en los cursos de formación a aquellas personas en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad o lactancia: Gerencias de departamentos
- Formar al personal responsable en materia de recursos humanos y económicos en materia de igualdad de oportunidades: EVES.
- Establecer que la formación en igualdad de género sea criterio positivo a valorar en cualquiera de los baremos de méritos establecidos: Dirección General de Recursos Humanos.
- Formar y capacitar al personal responsable de la definición de los perfiles profesionales y de los procesos de selección de personal, en igualdad de género.
- Promover la formación de las mujeres en TICS: EVES.
- Reservar a las mujeres un 50% de las plazas ofertadas, en los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas y así potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Incluir cursos relacionados con la igualdad de oportunidades: EVES.
- Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud.
- Realizar cursos de formación sobre salud y género.
- Crear una comisión de salud y género en la Escuela Valenciana de Estudios de la Salud.
- Impulsar la investigación y los estudios en materia de género entre los profesionales de la salud.
- Fomentar la investigación en salud, contemplando los determinantes de género en los resultados.
- Aumentar la presencia de mujeres en la investigación sanitaria, garantizando la presencia equilibrada en la composición de los equipos.
- Promover el reconocimiento para las investigaciones que hayan incorporado perspectiva de género.

Promocionar la salud laboral de las empleadas y empelados públicos desde una perspectiva de género. Planes de acción:

- Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar evaluaciones de riesgos laborales considerando variables relacionadas con el sexo.
- Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y lactancia.
- Establecer acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de la compatibilidad entre la vida familiar y laboral.
- Elaborar procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo, periodo de lactancia natural

o situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.

- Impulsar medidas para que la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo en la situación de embarazo y lactancia natural no suponga merma económica para las mujeres.
- Facilitar la movilidad de puesto de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad.
- Facilitar la movilidad funcional en aquellas categorías en las que se haya detectado impactos de salud asociados a las cargas de trabajo.
- Facilitar el derecho a que la exención de guardias o atención continuada durante el embarazo, el permiso maternal y el de lactancia sean retribuidas, con la intención de que no exista merma retributiva en ningún caso respecto de la situación previa al embarazo.
- Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral.

Establecer medidas de sensibilización, detección precoz, prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género. Planes de acción:

- Establecer un procedimiento ágil que garantice la rapidez de actuación en la protección a la víctima de violencia de género.
- Facilitar la movilidad, la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, los permisos, los traslados y las excedencias a las víctimas de violencia de género.
- Reservar el puesto de trabajo de origen hasta un máximo de 2 años, ante un traslado de centro de trabajo por violencia de género.
- Divulgar los recursos de atención en

materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana.

- Difundir e impulsar la utilización del Protocolo para la Atención Sanitaria de la Violencia de Género.
- Formar y sensibilizar al personal sanitario en la prevención, detección precoz y atención integral de la violencia de género.
- Diseñar acciones de sensibilización en el ámbito sanitario de manera permanente.

Promover acciones de sensibilización y prevención frente al acoso. Planes de acción, con unidad responsable de las distintas Unidades de Igualdad:

- Elaboración de un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las actuaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual.
- Difundir entre toda la planilla el Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las situaciones descritas.
- Asesorar y asistir a las personas afectadas por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Planes de acción, siendo responsable la Dirección de Recursos Humanos:

- Impulsar una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos.
- Potenciar entre los hombres el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Ampliar los supuestos de permiso por cuidado de menores o personas a su cargo, que requieran especial atención.

- Evaluar el seguimiento de las medidas de conciliación, para evitar el impacto negativo en la carrera profesional, posibilidades de promoción y complementos salariales.
- Establecer mecanismos que contribuyan al uso racional de los tiempos, mediante la flexibilización de horarios.
- Facilitar la extensión de guardias por cuidado de personas a su cargo.
- Elaborar un estudio cualitativo para conocer las actitudes y las necesidades en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Posibilitar las reuniones de trabajo que se desarrollen en horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Favorecer el cumplimiento del derecho para que el permiso de lactancia se pueda disfrutar por el padre.
- Posibilitar la extensión de guardias por cuidado de hijo en edad escolar.
- Estudiar la posibilidad de creación de escuelas infantiles en los centros de trabajo.
- Estudiar la posibilidad de creación de escuelas infantiles en los centros de trabajo.
- Posibilitar la movilidad por razones de salud de familiares.
- Realizar campañas informativas a toda la plantilla sobre los permisos, licencias, excedencias etc. Relacionados con la conciliación personal y laboral.
- Impulsar cambios normativos que permitan el permiso retribuido en mujeres

en estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo o la 35.

Garantizar el uso no sexista en el lenguaje y promover una imagen corporativa que evite los estereotipos sexistas de género. Planes de acción, con órgano responsable las Unidades de Igualdad:

- Impulsar los medios necesarios para que toda la documentación oficial respeten el uso de lenguaje no sexista.
- Revisar y adaptar contenido de las webs oficiales para tal fin.
- Diseñar apartados de promulgaciones de las acciones que realizan las Unidades de Igualdad.
- Elaborar una guía interna sobre uso no sexista del lenguaje en el ámbito sanitario.
- Formar al personal sobre lenguaje inclusivo de género de la comunicación.
- Potenciar la adecuación del lenguaje en estadísticas, estudios, registros, y demás sistemas de información.
- Asesorar en el correcto tratamiento de la imagen de la mujer y el uso no sexista del lenguaje.

1.6. Seguimiento

Es la Comisión de Igualdad de la Conselleria, quien se encargará del seguimiento de los objetivos anteriormente descritos. A los cuatro años, iniciará los trabajos de revisión y elaboración de un nuevo plan, y se prorroga la vigencia del aquí explicado, hasta la promulgación del nuevo plan de igualdad.

2. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

2.1. Marco Legislativo

Esta Ley Orgánica surge de la necesidad de dar una respuesta a la clara violencia hacia las mujeres que existía y existe en nuestra sociedad. En 1995 la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial reconoció que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para conseguir los objetivos de igualdad. Además, define esta violencia como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Es una Ley que responde a las recomendaciones internacionales de dar una respuesta global a la violencia que se ejerce contra las mujeres (Convención sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, 1993 de la Asamblea General, Resoluciones de la Cumbre Internacional sobre la Mujer, 1995, Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario 2004-2008 para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres, etc.)

La Ley abarca tantos aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas. Asimismo, se abordan medidas en materia de derecho civil, que incide en el ámbito familiar o de convivencia; se promulga el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas, y aborda la respuesta punitiva de las manifestaciones de la violencia de género.

2.2. Objeto y principios rectores

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que

se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación, situación de desigualdad o de relación de poder. La violencia comprende todo acto de violencia física y psicológica, y se pretende con esta ley establecer las medidas de protección integral, para intentar erradicar esta violencia.

Los principios quedan recogidos en su artículo 2, y son los siguientes:

- “a) *Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.*
- b) *Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.*
- c) *Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.*
- d) *Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.*
- e) *Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.*
- f) *Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración*

General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.

- g) *Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.*
- h) *Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.*
- i) *Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.*
- j) *Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.*
- k) *Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.”*

Para poder conseguir garantizar el cumplimiento de los principios rectores expuestos, se prevé la creación de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género que, se dirija a hombres y a mujeres, que introduzca nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos, y desde la perspectiva de género.

Para ello, se creó una Comisión para controlar el plan, en la cual se cuenta con la presencia de las personas afectadas, de las institucio-

nes, los profesionales y personas de reconocido prestigio social en relación con el tratamiento del tema en cuestión.

2.3. Ámbitos de aplicación

En esta ley se establecen medidas de sensibilización, prevención, detección e intervención de la violencia de género en los siguientes ámbitos:

Educativo: En el cual se establecen obligaciones para que el sistema transmita valores de respeto a la dignidad de las mujeres y de igualdad entre hombres y mujeres. Las acciones dirigidas al ámbito educativo se recogen en los artículos cuatro a nueve de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre.

Publicidad: Se intenta mediante esta ley que en este campo se respete la imagen de la mujer y su dignidad. Y está recogido este ámbito en los artículos que van desde el diez al catorce.

Ámbito Sanitario: Se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia de género. Este ámbito lo explicaremos en detalle más adelante por ser el que nos compete.

Tutela Institucional: Se crean en esta Ley Delegaciones de Gobierno contra la Violencia sobre la mujer, así como el Observatorio estatal de violencia sobre la mujer, para coordinar, asesorar y evaluar todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia. Queda regulada en el Título III, artículos veinticuatro a veintiséis.

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: Se crean unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.

Planes de colaboración: Los poderes públicos quedan obligados a elaborar planes

de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, como es el Plan Igualdad anteriormente explicado.

Tutela Penal: La Ley introduce modificaciones penales respecto de los delitos de lesiones cuando estén dirigidos a las mujeres, por el mero hecho de serlo. Queda recogida en el Título IV de la Ley, artículos del treinta y tres al cuarenta y dos.

Tutela judicial: Su objetivo es garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas. Se crean Juzgados de Violencia sobre la Mujer, los cuales conocerán de la instrucción de las causas penales, y de las cuestiones civiles relacionadas. Se crea también la figura del Fiscal contra la Violencia de Género. Queda recogida en el Título V, artículos del cuarenta y tres al setenta y dos.

Como hemos comentado procedemos a desarrollar las medidas que se establecen para el ámbito sanitarios, que quedan recogidas en solo dos artículos el quince y el dieciséis de la ya reiterada Ley 1/2004, de 28 de diciembre.

En el artículo quince, se dispone que las administraciones sanitarias promoverán e impulsarán actuaciones para la detección precoz de la violencia de género, y que propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra la violencia sobre la mujer.

Se estipula que se deben desarrollar programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario con el fin de poder realizar un diagnóstico precoz, asistir de una manera formada y poder acompañar a la mujer víctima de la violencia.

Se dispone en ambos artículos, pero de forma destacada en el dieciséis, que el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud cobra un papel relevante en la lucha contra la violencia de género, ya que creará una Co-

misión contra la Violencia de Género, la cual se encargará de elaborar las acciones y planes necesarios para contribuir a la erradicación de la violencia sobre la mujer.

Dicha comisión está compuesta por representantes de todas las comunidades autónomas con competencia en la materia, y emitirá un informe anual que será remitido al Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

2.4. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

En el Título II de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, encontramos todos los derechos que reconoce la presente norma a las víctimas de la violencia de género, que se completan con las Disposiciones Adicionales que contiene la Ley.

Es importante destacar, que tienen garantizados todos los derechos que se reconocen en esta Ley todas las mujeres víctimas de la violencia de género, con independencia de su religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se pueden reducir de manera sucinta a los siguientes:

Derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada.

Derecho de asistencia jurídica gratuita, en todos los procedimientos que tengan relación con la situación de violencia.

Medidas de protección en el ámbito laboral para posibilitar la movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción.

Se recogen medidas de apoyo económico para que las víctimas de la violencia de género puedan suspender voluntariamente su contrato de trabajo.

Las ausencias al trabajo motivadas por la

situación derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.

Las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género si cesan en su actividad, no tendrán la obligación de cotización durante un periodo de seis meses y se les considerará como de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social, es decir, su situación será considerada como alta.

Cuando las víctimas no tengan rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las dos pagas extras, tendrán el derecho a recibir una prestación de pago único.

Las víctimas de esta violencia tendrán acceso prioritario a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, sobre otras personas.

2.5. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana

La Ley que estamos estudiando, establece el ámbito general de actuación del Estado contra la violencia de género; en esta Ley se recogen las actuaciones que dentro de las competencias que tiene nuestra Comunitat, se realizan para la erradicar esta lacra. Como es muy extensa, al igual que la otra, y afecta sobre todo a ámbitos estrictamente jurídicos y la estructura es idéntica a la ya explicada Ley 1/2004, de 28 de diciembre, explicaremos los aspectos más relevantes y los relacionados con el ámbito de la sanidad.

En el artículo 14, encontramos el derecho a la asistencia sanitaria, el cual dispone lo siguiente:

“Las víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho a la asistencia sanitaria coordinada con los restantes operadores que intervienen

en el proceso de atención a las víctimas.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.”

En el citado artículo 9, se recogen los medios de prueba para acreditar que se es víctima de violencia de género y son:

Resoluciones judiciales en las cuales se reconozca la existencia de un acto de violencia sobre la mujer.

Informe del Ministerio Fiscal en el que conste que la demandante es víctima de violencia de género, o bien quede acreditado por un atestado policial.

Certificado acreditativo de atención especializada por un organismo público competente en materia de violencia sobre la mujer.

En el artículo 37 se recoge la obligación de que el personal sanitario, en las áreas de atención primaria, especializada y servicios de urgencia, reciban formación en violencia de género con el fin de reconocer tales situaciones y poder realizar una tarea de prevención y diagnóstico precoz en casos de violencia sobre la mujer.

Si la situación de violencia de género es detectada por los servicios sanitarios, tal y como dispone en el artículo 39, se comunicará directamente a los servicios encargados de la materia para adoptar las medidas necesarias, tanto para las mujeres, como para los hijos menores de edad.

En el artículo 42, se recoge el derecho de las víctimas de violencia de género a una atención sanitaria especializada y gratuita hasta el total restablecimiento de la salud física y psíquica, y esto también es extensible a los hijos menores de edad.

En el artículo 43, se recoge la obligación de disponer de un protocolo para la atención sanitaria de la violencia de género, realizado por

la Conselleria de Sanidad, y un ejemplo de estos es el Protocolo para la asistencia sanitaria a víctimas de violencia de género en los servicios de urgencias hospitalarias, que tiene como objetivo facilitar la toma de decisiones para el personal sanitario, o la guía de ayuda contra la violencia de género, elaborada por la

Conselleria de Sanidad en la cual se recoge un protocolo para la atención sanitaria de la violencia de género (PDA), en su página 44, que tiene como objetivo evitar hacer diagnósticos erróneos y mejorar la situación de las mujeres que padecen este tipo de violencia.

3. La aplicación del principio de transparencia en la Administración Valenciana y su régimen jurídico

3.1. Marco Legislativo

La Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunidad Valenciana, nace de la necesidad de tener una política de transparencia informativa de los datos públicos, y de la necesidad de implantar códigos de buen gobierno y buenas prácticas, así como permitir a la ciudadanía participar en los procesos de toma de decisión sobre las políticas públicas.

En los artículos 23 y 105.b) de la Constitución Española se recoge el derecho de los ciudadanos a la participación en los asuntos públicos, y al acceso a los archivos y registros administrativos. Asimismo, en el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos se ampara la libertad de recibir o comunicar informaciones, al igual que el artículo 21.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos o el 25.a) del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, los cuales recogen el derecho de los ciudadanos a la participación de los asuntos públicos.

Esta Ley también proviene del artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, puesto que prevé la promulgación de una ley autonómica sobre el derecho a una buena administración y el acceso a los docu-

mentos de las instituciones y administraciones públicas valencianas.

Por último, esta Ley viene precedida por la Ley 19/2013 de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de carácter estatal, a la cual nos remitiremos a lo largo de la explicación de como se adapta al territorio de la Comunitat Valenciana.

El texto normativo diferencia entre la publicidad activa que está al servicio de la transparencia en la actividad pública y el derecho de libre acceso a la información, que se trata de acceder a información que la administración no ha hecho pública y que no está limitada.

3.2. Objeto y ámbito de aplicación

La presente Ley presenta tres objetivos principales:

- Regular y garantizar el ejercicio del principio de transparencia y el derecho de libre acceso a la información pública.

- Fomentar la mejora continua de la calidad democrática estableciendo principios básicos para la implementación de un código de buen gobierno en el ámbito de la Administración autonómica.

Promover y fomentar la participación ciudadana en los asuntos públicos, de forma individual o colectiva, así como regular las relaciones de la Generalitat con la ciudadanía y con organizaciones y entidad de la sociedad civil de la Comunitat Valenciana.

Las disposiciones recogidas en este texto normativo se aplican a la Administración Pública dependiente de la Generalitat Valenciana, les Corts, el Síndic de Greuges, la Sindicatura de Comptes, el Consell Valencià de Cultura, el Consell Jurídic Consultiu etc. A cualquier institución que tenga relación con la actividad presupuestaria y administrativa pública del territorio valenciano.

También se aplica, a cualquier administración local y corporación de derecho público, así como a las universidades públicas valencianas y entidades vinculadas o dependientes.

Cabe destacar que también se aplica lo dispuesto a los partidos políticos, organizaciones sindicales y empresariales, así como a todas las entidades privadas que perciban ayudas o subvenciones públicas en una cuantía superior a 100.000 euros o cuando el 40% de sus ingresos tengan carácter de ayuda o subvención siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 euros.

Las personas jurídicas privadas que perciban ayudas o subvenciones de la administración autonómica o local, por importe superior a los 10.000 euros deberá dar la adecuada publicidad a tal institución. También cumplirán con esta obligación dispuesta en el artículo 3, las personas físicas que desarrollen actividades económicas o profesionales y reciban dicha cantidad de dinero público.

Los objetivos específicos de la ley quedan recogidos en el artículo cinco, y son los siguientes:

“a) *Proveer todo lo necesario para que toda persona pueda tener acceso a la información pública mediante procedimientos sencillos y claros.*

- b) *Hacer transparente la gestión pública mediante la difusión de la información que generen los sujetos obligados.*
- c) *Favorecer la rendición de cuentas a los ciudadanos, de manera que puedan evaluar el desarrollo de los sujetos obligados.*
- d) *Mejorar la organización, clasificación y manejo de la información pública.*
- e) *Garantizar que el ejercicio del gobierno se realice con sujeción a principios éticos y en garantía del servicio público*
- f) *Promover la participación ciudadana en los asuntos públicos.”*

Y la presente Ley está sujeta a ocho principios que se disponen en el artículo cuatro;

Principio de transparencia.

De publicidad.

De libre acceso a la información pública.

De orientación a la ciudadanía.

De participación ciudadana.

De modernización y neutralidad tecnológica.

De responsabilidad y rendición de cuentas.

De neutralización de la información.

3.3. Obligaciones de transparencia en la actividad pública y publicidad activa

Todas las administraciones y organismos anteriormente expuesto están obligados a promover, mediante los canales de publicidad y difusión, la transparencia. Para ello se utilizará la publicidad activa la cual conllevará las obligaciones recogidas en el artículo ocho que son las siguientes:

“1. *La información, que será veraz, objetiva y actualizada, se publicará de forma clara, estructurada, comprensible y fácilmente localizable.*

2. *En el ámbito de la Administración de la Generalitat y su sector público, se establecerán reglamentariamente los requerimientos técnicos y procedimientos adecuados para garantizar la accesibilidad, la interoperabilidad, la calidad y la reutilización de la información publicada, así como su identificación y localización.*
 3. *Toda la información se suministrará o difundirá por medios o en formatos adecuados para que resulten accesibles y comprensibles, conforme al principio de accesibilidad universal y diseño para todos, en especial a las personas con discapacidades.*”
- b) *La defensa.*
 - c) *Las relaciones exteriores.*
 - d) *La seguridad pública.*
 - e) *La prevención, investigación y sanción de los ilícitos penales, administrativos o disciplinarios.*
 - f) *La igualdad de las partes en los procesos judiciales y la tutela judicial efectiva.*
 - g) *Las funciones administrativas de vigilancia, inspección y control.*
 - h) *Los intereses económicos y comerciales.*
 - i) *La política económica y monetaria.*
 - j) *El secreto profesional y la propiedad intelectual e industrial.*
 - k) *La garantía de la confidencialidad o el secreto requerido en procesos de toma de decisión.*
 - l) *La protección del medio ambiente.*”

Para la difusión de la información, uno de los canales que más se destaca en esta Ley es el uso de las webs, las cuales deben estar actualizadas, y fácilmente estructuradas, obligaciones que como todos sabemos, pocas webs públicas cumplen. En el artículo nueve podemos encontrar toda la información mínima que deben contener dichas páginas webs, y que reiteramos, muy pocas cumplen.

3.4. Del derecho al acceso a la información pública

Como ya hemos reiterado, todos los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a la información pública mediante solicitud previa, pero ello tiene algunas limitaciones, como es la protección de datos personales de los demás ciudadanos, información a la que nunca se podrá tener acceso, por confrontar con otra la ley de protección de datos y con los derechos fundamentales.

Los límites a la información pública quedan recogidos en el artículo 14 de la Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno y son los siguientes;

“El derecho de acceso podrá ser limitado cuando acceder a la información suponga un perjuicio para:

- a) *La seguridad nacional.*

Si la información está limitada parcialmente, siempre se concederá el acceso a la información omitiendo las partes afectadas.

Para acceder la información que no está limitada, pero que tampoco se encuentra publicada de oficio por la administración, los ciudadanos deberán solicitar el acceso a dicha información mediante un escrito que se puede realizar por vía telemática e irá dirigido a la institución de la cual depende dicha información.

En dicha solicitud deberemos argumentar el motivo de nuestro interés, aunque no es un requisito obligatorio, si bien la administración puede requerir por diez días para que aclares los motivos. En resumen, que se debe motivar mínimamente para agilizar los trámites. Si la información que se solicita afecta a terceros, se les dará parte de dicha solicitud para que puedan alegar lo conveniente.

Los motivos de denegación de la solicitud están tasados en el artículo 18 de la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y son los siguientes:

- “a) Que se refieran a información que esté en curso de elaboración o de publicación general.*
- b) Referidas a información que tenga carácter auxiliar o de apoyo como la contenida en notas, borradores, opiniones, resúmenes, comunicaciones e informes internos o entre órganos o entidades administrativas.*
- c) Relativas a información para cuya divulgación sea necesaria una acción previa de reelaboración.*
- d) Dirigidas a un órgano en cuyo poder no obre la información cuando se desconozca el competente.*
- e) Que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta Ley.”*

Ante las resoluciones de las solicitudes se puede interponer ante el Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, la reclamación previa al recurso en vía contenciosa-administrativa.

3.5. Buen Gobierno

El buen gobierno en la ya nombrada Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, establece las obligaciones que deben cumplir los responsables públicos, así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento.

Las personas sujetas al buen gobierno son los miembros del Gobierno, los Secretarios de Estado, y el resto de altos cargos de la Administración General del Estado y de las entidades del sector público estatal de Derecho Público o privado, vinculadas o dependientes de aquella.

En el artículo 26 de dicha Ley se recogen los principios que deben regir en el ejercicio de sus funciones:

“a) Principios generales:

- 1.º Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.*
- 2.º Ejercerán sus funciones con dedicación al servicio público, absteniéndose de cualquier conducta que sea contraria a estos principios.*
- 3.º Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.*
- 4.º Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.*
- 5.º Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de servicios públicos.*
- 6.º Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.*
- 7.º Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen, sin perjuicio de otras que fueran exigibles legalmente.*

b) Principios de actuación:

- 1.º Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.*
- 2.º Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.*
- 3.º Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.*

- 4.º *Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público o el patrimonio de las Administraciones.*
- 5.º *No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.*
- 6.º *No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones. En el caso de obsequios de una mayor relevancia institucional se procederá a su incorporación al patrimonio de la Administración Pública correspondiente.*
- 7.º *Desempeñarán sus funciones con transparencia.*
- 8.º *Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.*
- 9.º *No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.*

3. *Los principios establecidos en este artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen sancionador regulado en este título.*

En esta Ley también se crea el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno como organismo público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, que tiene como fin la promoción de la transparencia de la actividad pública, velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad, salvaguardar el ejercicio de derecho de acceso a la información pública y garantizar la observancia de las disposiciones de buen gobierno.

Este Consejo estará formado por la Comisión de Transparencia y Buen Gobierno y por el presidente, que lo será también el de Comisión. La composición del Consejo quedará de la siguiente manera, tal y como se recoge en el artículo 36 de dicha Ley:

- “a) El Presidente.*
- b) Un Diputado.*
- c) Un Senador.*
- d) Un representante del Tribunal de Cuentas.*
- e) Un representante del Defensor del Pueblo.*
- f) Un representante de la Agencia Española de Protección de Datos.*
- g) Un representante de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.*
- h) Un representante de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.*

3. *La condición de miembro de la Comisión del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno no exigirá dedicación exclusiva ni dará derecho a remuneración con excepción de lo previsto en el artículo siguiente.”*

Y las funciones que tiene encomendadas dicho Consejo están recogidas en el artículo 38 y son:

- “a) Adoptar recomendaciones para el mejor cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.*
- b) Asesorar en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.*
- c) Informar preceptivamente los proyectos normativos de carácter estatal que desarrollen esta Ley o que estén relacionados con su objeto.*
- d) Evaluar el grado de aplicación de esta Ley. Para ello, elaborará anualmente una memoria en la que se incluirá información sobre el cumplimiento de las obligaciones previstas y que será presentada ante las Cortes Generales.*

- e) *Promover la elaboración de borradores de recomendaciones y de directrices y normas de desarrollo de buenas prácticas en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.*
- f) *Promover actividades de formación y sensibilización para un mejor conocimiento de las materias reguladas por esta Ley.*
- g) *Colaborar, en las materias que le son propias, con órganos de naturaleza análoga.*
- h) *Aquellas otras que le sean atribuidas por norma de rango legal o reglamentario.*

2. El Presidente del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ejercerá las siguientes funciones:

- a) *Adoptar criterios de interpretación uniforme de las obligaciones contenidas en esta Ley.*
- b) *Velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad contenidas en el capítulo II del título I de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de esta Ley.*
- c) *Conocer de las reclamaciones que se presenten en aplicación del artículo 24 de esta Ley.*
- d) *Responder las consultas que, con carácter facultativo, le planteen los órganos encargados de tramitar y resolver las solicitudes de acceso a la información.*
- e) *Instar el inicio del procedimiento sancionador previsto en el título II de esta Ley. El órgano competente deberá motivar, en su caso, su decisión de no incoar el procedimiento.*
- f) *Aprobar el anteproyecto de presupuesto.*
- g) *Aquellas otras que le sean atribuidas por norma de rango legal o reglamentario.”*

3.5.1. Buen gobierno en el ámbito de la Comunitat Valenciana

El concepto de buen gobierno en el ámbito de la Comunitat Valenciana, está dirigido a las personas integrantes del Consell, a las personas titulares de las secretarías autonómicas, subsecretarías, direcciones generales y órganos o centros directivos cuyo nombramiento completa el Consell.

También, las personas que desempeñen cargos directivos como presidentes, directores generales, directores gerentes, consejeros delegados, así como cualquier persona que haya suscrito un contrato laboral especial de alta dirección.

Estas personas están sujetas a unos principios de actuación, que se recogen en el artículo 26 de la Ley 2/2015, de 2 de abril de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana, y son los siguientes:

- “a) Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, lo que conllevará la rendición de cuentas de la gestión realizada, fomentando la proximidad y accesibilidad de la Administración a la ciudadanía.*
- b) *Garantizarán una gestión financiera justa y equitativa, dedicada a la mejora del bienestar de la ciudadanía.*
- c) *Estarán obligados al fiel desempeño de su función, cargo o puesto de trabajo y a la gestión de los intereses públicos que le estén encomendados, con imparcialidad respecto de los intereses privados afectados.*
- d) *En la elaboración de las políticas públicas, primará el principio de participación, reforzando la interacción con los organismos regionales y locales y la sociedad civil.*
- e) *Actuarán de acuerdo con criterios de austeridad, con el fin de lograr la consolidación presupuestaria, velando porque los recursos y bienes públicos se utilicen de forma prudente, eficiente y productiva.*

- f) *Actuarán con igualdad en el trato y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.*
- g) *Primará el principio de buena fe en el cumplimiento de sus obligaciones, fomentando la calidad en la prestación de los servicios públicos y la aplicación del principio de buena administración.*
- h) *Serán responsables de sus actuaciones y de las de los organismos que dirigen, garantizando la ausencia de arbitrariedad en la adopción de sus decisiones.*
- i) *Ejercerán las funciones y poderes que les confiere la normativa con la finalidad exclusiva para los que le fueron atribuidos, y evitarán cualquier acción que ponga en riesgo el interés público o el patrimonio de las administraciones públicas.*
- j) *Comunicarán a los órganos competentes cualquier actuación irregular de la que tengan conocimiento.*
- k) *Observarán estrictamente el régimen de incompatibilidades establecido en el ordenamiento jurídico, y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su imparcialidad.*
- l) *Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo del ejercicio de sus competencias.*
- m) *No aceptarán regalos que sobrepasen los usos y costumbres de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el ejercicio de sus funciones.*
- n) *No utilizarán tarjetas de crédito o débito con cargo a cuentas de la Generalitat o de su sector público.*
- o) *Adoptarán la rendición de cuentas como un principio básico de actuación, publicando sus compromisos, diseñando y evaluando de forma objetiva periódicamente sus políticas públicas.*
- p) *Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos que no podrán utilizarse para actividades o fines que no sean las permitidas por la normativa aplicable.*
- q) *Garantizarán que los reconocimientos honoríficos o conmemorativos recaigan en personas de un compromiso público relevante, que en ningún caso hayan sido condenadas penalmente mediante sentencia firme.”*

Además de estas obligaciones, tendrán que regirse por el código de buen gobierno que desarrolló el Consell, tendrán la obligación de rendir cuentas sobre su gestión a la ciudadanía y formularán al principio y al final de su mandato la declaración sobre causas de posible incompatibilidad y de cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos.

A partir del artículo 29 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana, se recoge el régimen sancionador para el caso de incumplimiento de las obligaciones anteriormente transcritas, el cual se dividirá en sanciones muy graves, graves o leves y siempre serán de carácter disciplinario, salvo las conductas que incurran en ilícitos penales.

3.5.2. De las garantías de transparencia y buen gobierno en el ámbito de la Comunitat Valenciana

Para poder asegurar el cumplimiento de todo lo anteriormente expuesto se crea el Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, el cual estará formado por una comisión ejecutiva, cuyo presidente será el mismo que el del Consejo, y una comisión consultiva.

La comisión ejecutiva estará constituida por un número de miembros igual al número de grupos parlamentarios con representación en

Les Corts, y de entre sus miembros se designará a la persona que ocupe la presidencia.

Los integrantes de la comisión tienen que ser elegidos tras una votación del Pleno de Les Corts por mayoría de tres quintos, y será expertos en la materia o de prestigio reconocido, siempre que cuenten con más de diez años de experiencia profesional, y serán elegidos por cinco años.

La comisión consultita estará formada por la persona que presida el Consejo, que presidirá esta comisión, un representante de la Administración de la Generalitat, nombrado por acuerdo del Consell, un representante de las universidades públicas valencianas nombrado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas Valencianas, un representante de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, un representante de la Sindicatura de Comptes, otro del Síndic de Greuges, un representante de las organizaciones empresariales, elegido en el seno del Comité Económico y Social, un representante de las organizaciones sindicales, otro de las asociaciones de consumidores y usuarios y un representante del Consejo de Participación Ciudadana.

En el artículo 42 de la presente se recogen las funciones de este Consejo, entre las que destacan la evaluación y el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones y deberes en materia de transparencia y buen gobierno.

3.6. De la participación ciudadana

La Generalitat tiene la obligación de fomentar la participación ciudadana de forma individual o colectiva en la vida política, económica, cultural y social de nuestro territorio.

Para ello ha establecido ciertas disposiciones en la presente Ley, mediante las cuales pretender fomentar la cultura de la participación ciudadana, y así lo recoge en el artículo cuarenta y cuatro:

“La Generalitat, a través de la conselleria competente en materia de participación ciudadana, fomentará la creación de entidades ciudadanas, dándoles el debido apoyo en el cumplimiento efectivo de los fines de la presente ley. A tal efecto, se promoverán espacios de comunicación, trabajo y encuentro entre las entidades ciudadanas, con la finalidad de profundizar y actualizar en los distintos aspectos relativos a la participación ciudadana.

2. La Generalitat, en el ámbito de sus competencias, y de conformidad con las disponibilidades presupuestarias, podrá apoyar el desarrollo de actividades por parte de las entidades ciudadanas que promuevan la participación ciudadana en el ámbito institucional de la Generalitat, o que sirvan para fomentar una conciencia cívica de participación respecto de la actuación de las instituciones públicas.”

Todo lo recogido en los artículos que comprenden el Título V, son meras disposiciones genéricas en las que no se detallan los planes de actuación concretos por los que se activará la participación ciudadana.

Cabe destacar, el artículo cuarenta y siete, el cual recoge la participación ciudadana en la elaboración de normas, planes, procedimientos y otros instrumentos de planificación y que reza de la siguiente manera:

“Participación ciudadana en la elaboración de normas, planes, procedimientos y otros instrumentos de planificación.

Sin perjuicio del trámite de audiencia e información pública previsto en la legislación, la Administración de la Generalitat y su sector público podrá someter, simultánea o consecutivamente a aquél, a consulta pública las normas, planes, procedimientos, instrumentos de planificación o políticas públicas relevantes, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. Los órganos administrativos o entidades competentes que consideren oportuno abrir un proceso de participación pública, publicarán en el Portal de Transparencia el proyecto de norma, plan, procedimien-

- to o instrumento administrativo, junto a la documentación complementaria necesaria para su comprensión y valoración.
2. Se informará sobre los plazos y mecanismos de participación que serán preferentemente electrónicos, así como sobre el estado de tramitación del proyecto.
 3. La participación en este proceso de consulta no conferirá a los participantes la condición de interesados prevista en la legislación sectorial o sobre procedimiento administrativo.
 4. A través del mismo portal el órgano o entidad impulsor del proceso informará sobre el resultado mediante una valoración global.”

Un ejemplo de estos artículos es el programa de “Decidim València”, mediante el cual todos los ciudadanos debidamente registrados pueden proponer mejoras para la ciudad, y pueden votar a qué van destinados, parte de los presupuestos que nos rigen.

4. Políticas Públicas

Hasta el siglo XIX la intervención estatal se limitaba a mecanismos impositivos y de seguridad, y será en este siglo, cuando se produzca la primera gran formulación de políticas estatales encaminadas a satisfacer las demandas de determinados sectores sociales. Pero es tras la II Guerra Mundial cuando se desarrollan y generalizan las intervenciones públicas, que darán lugar al Estado de Bienestar y a los primeros estudios sobre políticas públicas.

Las políticas públicas se pueden definir como el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos. Estas políticas se tienen que generar desde el marco de los procedimientos, instituciones y organizaciones gubernamentales.

Son el conjunto de acciones tomadas de forma estratégica para la consecución de unos determinados objetivos en un determinado momento, que en principio, se consideran prioritarios, y satisfacen determinadas necesidades acuciantes de la sociedad.

4.1. Clasificación de las políticas públicas

Las políticas públicas pueden ser clasificadas en:

Políticas sustantivas y procedimentales. Las políticas sustantivas tienen que ver con lo que el gobierno va a hacer, como construir autopistas, abonar un subsidio por desempleo o prohibir la venta de alcohol a menores de edad. Se trata de políticas que directamente proporcionan a la gente ventajas y desventajas en relación con algo. Las políticas procedimentales tienen que ver con la manera en que se va a hacer algo o con quien va a emprender la acción. Entre ellas tenemos las que se refieren a los asuntos organizativos de las administraciones públicas, como cuál es el centro directivo responsable de aplicar la legislación sobre medio ambiente, o aquellas que especifican los procesos o procedimientos para llevar a cabo determinadas actividades.

Políticas distributivas, regulatorias, autorregulatorias y redistributivas. Las políticas pueden ser clasificadas en función de su efecto sobre la sociedad y de

las relaciones entre los actores involucrados en su formación. Las políticas distributivas consisten en proporcionar bienes o servicios a determinado segmento de la población (individuos, grupos, empresas, etc.): las actuaciones públicas consistentes en dar asesoramiento jurídico a las pequeñas y medianas empresas constituyen una política distributiva. Las políticas regulatorias imponen restricciones o limitaciones al comportamiento de individuos y grupos, como el código de circulación. Las políticas autorregulatorias son parecidas a las anteriores porque consisten en limitar o controlar algún sector o grupo, pero se diferencian de ellas en que son defendidas y apoyadas por el grupo como forma de proteger o promocionar los intereses de sus miembros. Los requisitos necesarios para la apertura de un establecimiento de farmacia configuran una política autorregulatoria. Las políticas redistributivas son un esfuerzo deliberado del gobierno por cambiar la asignación de riqueza, ingresos, propiedades o derechos entre amplios grupos o clases sociales. Son las políticas más características del Estado del bienestar; en este sentido, uno de los ejemplos más conocido viene dado por los sistemas de seguridad social.

Políticas materiales y simbólicas. También podemos clasificar las políticas públicas en función del tipo de beneficio que suponen para sus beneficiarios. Las políticas materiales proporcionan ventajas o desventajas tangibles. Un programa de becas para estudiantes universitarios configura una política material. Las políticas simbólicas, por el contrario, apenas tienen influencia material real sobre la gente: asignan ventajas y desventajas no tangibles. Las campañas de lucha contra el racismo y la xenofobia constituyen una política simbólica.

El proceso de creación de las políticas públicas puede separarse en cuatro partes:

Identificación de los problemas que requieran acción pública: El gobierno advierte la existencia de problemas u oportunidades en la sociedad y se plantea si debe actuar o no. Esta fase incluye en primer lugar, actividades de detección y selección de cuestiones, y, en segundo lugar, actividades de definición de problemas.

Formular posibles soluciones: Una vez que el gobierno conoce la existencia de un problema, lo define y rechaza la opción de no actuar sobre él, comienza la fase de formulación de políticas, que tiene que ver con el desarrollo de cursos de acción (alternativas, propuestas, opciones) aceptables y pertinentes para enfrentarse a los problemas públicos. Las políticas son concebidas, por lo tanto, como soluciones a los problemas públicos. Esta fase incluye las siguientes actividades:

- 1) El establecimiento de metas y objetivos a alcanzar. Los objetivos constituyen un elemento central en la acción pública: dan un sentido de propósito y de dirección a una organización y a sus políticas y programas. En la práctica, sin embargo, surgen numerosas dificultades a la hora de identificar los objetivos de las organizaciones y programas existentes y de especificar los objetivos para el desarrollo futuro de organizaciones y programas.
- 2) La detección y generación de alternativas que permitan alcanzar los objetivos. El producto de esta actividad sería una lista de opciones de política pública, entre las que se pueden encontrar opciones ya conocidas o que cuentan con apoyos internos (identificación) y opciones desconocidas o que carecen de apoyos dentro de la organización (generación). Cada opción o alternativa debe ser caracterizada de forma tan precisa como sea posible.

- 3) La valoración y comparación de las alternativas. Una vez que se han producido y definido las opciones, que están claras las ventajas y los inconvenientes de cada una de ellas vendría el momento de utilizar algún tipo de técnica que permita realizar el proceso de elección. Una de las técnicas más conocidas es el análisis coste-beneficio, que consiste en identificar los costes y beneficios asociados con cada alternativa y en la cuantificación económica de los mismos, con el propósito de facilitar la comparación entre las distintas opciones.
- 4) La selección de una opción o combinación de ellas. Las técnicas mencionadas no adoptan decisiones. La decisión está en manos del decisor público. Las técnicas pueden, en el mejor de los casos, asistir a los decisores públicos y quizás persuadirles de la necesidad de adoptar una actitud más sistemática respecto a la identificación de criterios y datos relevantes, y respecto a la

prueba de las premisas sobre las que se basan los cálculos de probabilidades de que ocurran ciertos hechos o de que las políticas produzcan determinados impactos.

Adopción de decisiones por parte de las autoridades competentes: El organismo competente decide cuál es la mejor forma de realizar dicha política pública, buscando siempre la consecución del objetivo de la misma.

Ejecución de las políticas: Esta fase comienza una vez adoptada la decisión, y comprende todas las actividades y procesos desarrollados hasta que aparecen los efectos asociados con la intervención pública en cuestión. En ella las unidades administrativas correspondientes movilizan recursos económicos y humanos, sobre todo, para poner en práctica la política adoptada. Se trata de la puesta en marcha o ejecución de las políticas.

Evaluación de los resultados: que lo estudiaremos en el siguiente punto.

5. Evaluación de las políticas públicas

La evaluación de políticas públicas es un tema que cobra importancia dentro de cualquier país democrático, y queda recogido en el artículo 31.2 de la Constitución Española o en leyes como la Ley General Presupuestaria (artículo 72), pero no fue hasta el año 2006 que se creó la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL)

Esta Agencia nace con el objetivo de realizar evaluaciones de las políticas y programas públicos cuya gestión corresponde a la Administración General del Estado, favoreciendo el uso racional de los recursos públicos y el impulso de la gestión de la calidad de los servicios. La evaluación de las políticas públicas

tiene como finalidad valorar la utilidad de la intervención pública mediante la aplicación de técnicas comunes, como las encuestas y los datos de registros.

Esta Agencia es un organismo público regulado por la Ley 28/2006, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos, y se rige por su propio Estatuto que fue aprobado por el Real Decreto 1418/2006, de 1 de diciembre, pero quedó disuelta en el año 2017 mediante Real Decreto 769/2017, de 28 de julio pasando sus funciones a ser asumidas por la Secretaría de Estado de Función Pública, a través del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas y de la Dirección de Gobernanza Pública.

El Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas queda recogido en el Real Decreto 307/2020, de 11 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Políticas Territorial y Función Pública, y en su artículo 2.5 se establece que este Instituto queda adscrito a la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, con nivel orgánico de subdirección.

La evaluación de las políticas públicas es necesaria y responde a los siguientes principios:

Rendición de cuentas: Dado que las políticas utilizan fondos públicos es preciso saber cómo se están gastando. La responsabilidad política, social y técnica exige garantías y comprobaciones de que se está trabajando con seriedad y eficacia. Sin embargo, no es suficiente con explicar cómo se gastan los fondos públicos y su control por los organismos correspondientes, sino responder de las acciones e inacciones que explican los resultados alcanzados.

Transparencia: Para que la sociedad pueda percibir el grado de eficacia y eficiencia de las administraciones públicas resulta necesario arbitrar procesos de transparencia. La publicidad de las evaluaciones contribuye, no sólo a la mejora de los sistemas de control del Estado, sino a la percepción por la sociedad de la responsabilidad de sus agentes decisores y de los resultados de las políticas. El ejercicio de transparencia de las acciones públicas las acerca a los ciudadanos que las financian y les otorga legitimidad. Los ciudadanos necesitan saber, no sólo en qué se gasta su dinero, sino cómo se gasta y qué resultados e impactos se producen con ese gasto.

Participación: Para satisfacer las demandas ciudadanas, lo que se persigue, dentro del propio modelo de democracia representativa, es abrir mayores espacios a la participación. Impulsar la democracia en la administración pública puede mejorar su control y eficiencia, fortaleciendo a la ciudadanía tanto directa como indirectamente.

Este es un planteamiento que tiene varias vías de realización, siendo la evaluación una de ellas al tratar de favorecer la valoración y la transparencia de las decisiones de los gobiernos y altos funcionarios involucrados y la responsabilidad de los gestores de programas en la implementación de las políticas. Además, la evaluación aporta información que permite a los ciudadanos conformar una opinión fundamentada, lo que constituye uno de los pilares de la participación.

Las evaluaciones que se realizan abarcan todo el ciclo de la intervención pública, es decir desde el diseño y la planificación, hasta la verificación de los efectos finales, pasando por la implementación. Los informes que se realizan sobre las políticas públicas que son objeto de evaluación se difunden y publican íntegramente en la página web del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

Las fases que tiene el proceso de evaluación son la de diagnóstico, formulación y planificación, implementación y evaluación, y que se desarrollan de la siguiente manera:

Fase 1: Análisis del encargo de la evaluación

En la que se efectúa una primera aproximación al objeto de evaluación, al alcance de la evaluación y a su enfoque metodológico. En esta fase se diseña la estrategia organizativa, y se designa al equipo de evaluación. Igualmente se establecen los canales de comunicación y negociación entre el equipo de evaluación y los responsables de la intervención evaluada. El informe de este análisis contará con:

Descripción del encargo de evaluación.

Caracterización del objeto de evaluación.

Delimitación de la evaluación.

Avance del enfoque de la evaluación, de la metodología y las herramientas a utilizar en la evaluación.

Estrategia organizativa.

Herramientas aplicables para realizar el análisis del encargo.

Fase 2: Análisis y reconstrucción de la lógica de la intervención

En la que se procede a realizar un análisis extenso y pormenorizado de la intervención que permite un conocimiento riguroso de la intervención, sus elementos claves y el contexto en el que se produce. En este informe constará:

El contexto de la intervención.

La identificación y definición del problema, sus causas y sus efectos.

Instrumentos de intervención pública para resolver el problema.

Despliegue de la intervención.

Fase 3: Diseño de la evaluación

Esta fase representa la concreción y precisión de la metodología de evaluación. En ella se delimita definitivamente el alcance de la evaluación; se elaboran los principales instrumentos de la evaluación (matriz de evaluación, criterios, indicadores, fuentes y tipología de evaluación a desarrollar), y se procede a seleccionar las herramientas y técnicas a aplicar. La estrategia metodológica tiene por objeto sustentar la búsqueda de información teniendo en cuenta el tiempo disponible y las distintas necesidades informativas derivadas del objeto y alcance de la evaluación. Puede descomponerse en dos esferas diferenciadas: enfoque y herramientas y técnicas de evaluación.

En esta fase hay que destacar los indicadores, como así nos marca el temario.

Los **indicadores** son herramientas para clarificar y definir de forma precisa, objetivos e impactos. Son medidas verificables de cambio o resultado diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar

el progreso con respecto a metas establecidas, como así lo define las Naciones Unidas.

Existen dos tipos de indicadores:

De tipo **cuantitativo**.

De tipo **cualitativo**.

A pesar de que los primeros son más habituales y más comúnmente aceptados, los segundos son de gran valor desde el punto de vista de la evaluación, puesto que el fenómeno a analizar no sólo puede captarse de forma cuantitativa, sino que en ocasiones tan sólo podemos apreciar la realidad de forma cualitativa.

En la práctica de la evaluación, se constata la existencia de múltiples indicadores. Existen indicadores generales, generados por diferentes instituciones o procedentes de fuentes estadísticas. Pero también indicadores generados en el marco del propio programa o política, tanto básicos como de cumplimiento de objetivos, de gestión o estratégicos, etc.

Frente a este volumen cada vez más ingente de indicadores e índices, es necesario trabajar de forma estructurada, recopilando o construyendo aquellos indicadores relevantes y directamente referidos a las preguntas y criterios de evaluación. Esto es, mayor importancia que la propia existencia de indicadores tienen las cuestiones relativas a su calidad y precisión a la hora de medir aquello que realmente se pretende medir, aspecto que puede definirse como validación de la construcción del indicador.

Fase 4: Trabajo de campo y análisis

Comprende todas las tareas de recopilación, análisis y síntesis de la información para dar respuesta a las preguntas de evaluación.

Fase 5: Resultados de la evaluación

Supone la elaboración del informe de evaluación.

El informe de evaluación debe contener una descripción exhaustiva, más no excesiva, de los aspectos esenciales de la metodología, que permita al usuario de la evaluación extraer sus propias conclusiones respecto de la calidad de la información. La descripción de la metodología debe incluir:

Fuentes de información.

Descripción de los métodos de recolección y análisis de datos (que incluya el nivel de precisión requerido para los métodos cuantitativos, así como las escalas de valores o codificaciones empleadas en el análisis cualitativo).

Indicadores y parámetros referenciales, ahí donde sea relevante (indicadores previos, estadísticas nacionales, etc.).

El equipo de evaluación, incluyendo la participación de miembros individuales. - El Plan de evaluación.

Restricciones clave.

Por lo que respecta a las **características formales** del informe de evaluación, características que comparte con cualquier otro tipo de informe, sería preciso señalar las siguientes:

Legibilidad: el primer elemento que obstaculiza la lectura de un informe es la forma en la que está escrito. Los informes de evaluación tienen que ser claros. La claridad tiene que ver con cómo está presentado el informe, con cómo está escrito y con cómo se exponen los razonamientos.

Otra cuestión muy importante es la calidad de la argumentación. Aunque la argumentación fundamental esté basada en los hallazgos y evidencias, el informe debe contener suficientes análisis significativos para que la argumentación se haga de la forma más completa y no sesgada.

En tercer término, la presentación y explicación de los datos. Un error común es la acumulación de datos poco significativos o repetitivos en relación con una misma pregunta. En otras ocasiones el problema puede consistir en mostrar tablas, cuadros, diagramas, etc. sin ir más allá o en la pura descripción de unas u otros sin incorporar ningún análisis adicional.

Articulación: El informe debe seguir una secuencia lógica. En los primeros tramos se trata de exponer información sobre el encargo y la intervención a evaluar. A continuación, se describe la metodología y las herramientas y finalmente se incorpora el análisis de la información recopilada. Un error en el que se puede incurrir, y que hay que evitar, es incluir en la parte expositiva juicios valorativos que no se pueden avanzar antes de haber presentado objetivamente la intervención a evaluar, descrito la estrategia y presentado la información obtenida.

Solidez: La solidez del informe de evaluación deriva en parte del propio proceso evaluador: de las preguntas clave, de lo que se busca con la evaluación y cómo se plantea, de qué metodología se utiliza y con qué herramientas se recopilan y analizan los datos y de cómo se articula la narración. Pero también la solidez del informe se fundamenta en la bibliografía consultada, que debe ser lo más actualizada posible y con aportaciones significativas de los principales estudiosos del campo de la intervención evaluada o, por ejemplo, de la revisión normativa realizada con motivo de la evaluación

Los informes finales de evaluación siguen estos criterios y se estructuran de la siguiente manera:

Una introducción, que integra el informe preliminar de análisis del encargo y que por lo tanto contempla el mandato o encargo de evaluación, la caracterización del

objeto de evaluación, la delimitación de la evaluación y los objetivos, justificación y utilidad de la evaluación.

Un capítulo dedicado a la descripción y reconstrucción de la lógica de la intervención.

Un capítulo que contiene una descripción del enfoque evaluativo y de las herramientas y limitaciones de la evaluación.

Un cuarto capítulo que contiene el análisis, síntesis e interpretación de la información recabada y que se estructura sobre la base de los criterios de evaluación utilizados y las preguntas de la evaluación.

Un capítulo quinto dedicado a las conclusiones y recomendaciones de la evaluación.

Finalmente, se incluye un número variable de Anexos según las necesidades de cada evaluación, de los cuales dos son obligatorios: un anexo con la matriz de preguntas de evaluación y un anexo bibliográfico

Otra cuestión importante es la necesidad de que el informe se adapte a las necesidades de los destinatarios. No es lo mismo un informe encargado por el Consejo de Ministros que el que requiere un administrador de programas o el que se puede presentar ante una institución académica.

Fase 6: Comunicación y difusión de la evaluación

Finalizado el informe, se comunican los resultados de la evaluación a las instituciones y organizaciones que se relacionen con la intervención evaluada, y a los órganos de control interno y externo. Los informes de evaluación se publican asimismo en la página web correspondiente en aplicación del principio de transparencia y también se difunden los contenidos de las evaluaciones mediante presentaciones públicas solicitadas por distintas organizaciones.

Las necesidades de información de la evaluación y los canales de comunicación más comunes son:

Comunicación a los decisores políticos: sus expectativas de información sobre la evaluación suelen ir más dirigidas a los efectos e impactos de la intervención. En este grupo se incluye tanto los decisores políticos directos de la intervención evaluada como a aquellas instituciones relacionadas directa o indirectamente con el objeto de evaluación o que por sus competencias y funciones deban ser informadas de los contenidos de la evaluación.

Para la comunicación de resultados se remiten el informe final e informe ejecutivo de forma institucional por carta formal y correo electrónico institucional. En principio no requiere una acción específica de comunicación (informativa) presencial con presentación formal por parte del equipo evaluador de los resultados, pero si se solicitara deben ser presentaciones cortas y dirigidas a resultados clave.

Comunicación a los gestores de la intervención: normalmente buscan mejorar la gestión de la intervención a través del conocimiento y aprendizaje que le aporte la evaluación. Requiere la utilización del canal tradicional institucional de comunicación de resultados, apoyado en sesiones informativas con presentaciones *ad hoc*, directas, concretas y de alto contenido técnico de los principales resultados, conclusiones y recomendaciones. La remisión institucional incluye el informe final, informe ejecutivo y anexos de la evaluación.

Comunicación a actores clave y otros grupos de interés de la intervención. Las necesidades de información serán diversas y a su vez centradas en dimensiones o cuestiones específicas en función de su ámbito de actuación en la intervención. Se realiza una comunicación institucional con remisión de los informes final y ejecutivo de la evaluación. Si se solicita, se rea-

liza una presentación de resultados orientada a la necesidad de información que se requiera incidiendo en aspectos concretos de la evaluación.

Comunicación a la sociedad en general: El principal problema es cómo hacer llegar a los ciudadanos los contenidos de una evaluación. Por eso es importante garantizar que llega a lo que se denomina “*multiplicadores sociales*”, es decir instituciones u organizaciones que pueden trasladar los resultados de la evaluación de manera comprensible para éstos.

Fase 7: Seguimiento de la evaluación

Posteriormente, se acomete el seguimiento de la evaluación. A través de una encuesta a los actores que han participado en el proceso de evaluación.

Una vez recopilada la información, se trata y analiza para la redacción del Informe de se-

guimiento de cada evaluación por parte del equipo evaluador. Este informe contiene:

Explotación y análisis del cuestionario incluyendo: el porcentaje de respuestas recibidas; el grado de satisfacción con el proceso de evaluación; índice de utilidad de la evaluación; número de entrevistas realizadas.

En su caso, explotación y análisis de las entrevistas realizadas

Puntos fuertes y debilidades de cada evaluación.

Con los datos obtenidos en los informes de cada una de las evaluaciones se redacta un Informe General de Seguimiento de las Evaluaciones en las que se ha trabajado en el año.

Las fases 1 y 3 de este proceso son las que se vinculan más directamente a los principios de eficacia y eficiencia que deben gobernar todo el proceso de evaluación.

6. Normativa en materia de dependencia y personas con diversidad funcional en la Comunitat Valenciana

6.1. Estatuto de las personas con diversidad funcional

En la Comunitat Valenciana en materia de diversidad funcional hay que destacar que existe la Ley 9/2018, de 24 de abril de la Generalitat de modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril de la Generalitat, sobre el estatuto de las personas con discapacidad.

El marco de esta Ley, es la modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril que versaba sobre la misma materia; asimismo el 13 de diciembre de 2006, la Asamblea de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los derechos de

las personas con discapacidad, ratificada por España.

Este estatuto recoge en su artículo 2 la definición de personas con diversidad funcional, y son aquellas personas que por su diversidad física, mental, intelectual, cognitiva o sensorial que presenten un carácter permanente, no puedan participar de manera plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

Además, tendrán la consideración de personas con discapacidad, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, al igual que las per-

sonas que tengan una movilidad reducida o las que necesiten apoyo generalizado, es decir sean dependientes.

Son titulares de los derechos recogidos en dicho estatuto todas las personas, con nacionalidad española o extranjeros que residen legalmente en España y tengan su vecindad administrativa en cualquier municipio de la Comunitat Valenciana. Pero, para el correspondiente disfrute se requerirá de la correspondiente acreditación de las circunstancias mediante resolución de los órganos administrativos que tengan atribuida la competencia para ello.

En materia de sanidad, el estatuto presenta cuatro artículos del 14 al 17, en los cuales se dispone que la Conselleria u organismo correspondiente velará por el efectivo disfrute del derecho de las personas con diversidad funcional o discapacidad a la protección de la salud sin ningún tipo de discriminación.

En dichos artículos se recoge también la obligación de la prevención de patologías que puedan originar discapacidades, y para ello adoptará las siguientes medidas:

- “a) Proporcionará los servicios de salud adecuados dirigidos a unas prontas detección e intervención, cuando proceda.*
- b) Fomentará la orientación en materia de salud sexual y reproductiva y el asesoramiento genético a los grupos de riesgo.*
- c) Fomentará el desarrollo de las capacidades individuales de las personas con discapacidad a cualquier edad y desde la aparición de la discapacidad.*
- d) Realizará campañas de vacunación contra las enfermedades que generen riesgos de discapacidad a las personas.*
- e) Realizará campañas de prevención, orientación y asesoramiento de las patologías sobrevenidas.*
- f) Los profesionales de la salud que presten atención a las personas con diversidad funcional o discapacidad lo harán con la*

misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas, mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades específicas a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado.

- g) Promoverá y garantizará, especialmente en el caso de la infancia, que se implementen los avances científicos, los instrumentos y los recursos tecnológicos que aumenten las capacidades de las personas con diversidad funcional de carácter físico, mental, intelectual, cognitivo o sensorial, de manera que se consiga la mayor autonomía posible.”*

Por último, se establece como obligación en el ámbito sanitario de garantizar procesos de rehabilitación integral para mejorar, mantener o compensar el estado físico, psíquico o sensorial de las personas con diversidad funcional de manera continuada, permanente o especializada.

Otros derechos que se reconocen en el presente estatuto están relacionados con el ámbito de la educación (Capítulo III), de la justicia (Capítulo IIIBIS) y del mundo laboral (Capítulo IV).

Cabe destacar, que el reconocimiento del grado de dependencia queda regulado en el Decreto 62/2017, de 19 de mayo, del Consell, por el que se establece el procedimiento para reconocer el grado de dependencia a las personas y el acceso del sistema público de servicios y prestaciones económicas.

En el artículo 44 del estatuto de recoge la obligación de la Generalitat de realizar en los medios de comunicación social o soportes similares, campañas de sensibilización en la prevención de las discapacidades, el respeto de los derechos de las personas con diversidad funcional, la solidaridad con los mismos, fomentando entre otras acciones, el voluntariado social.

Asimismo, la Conselleria d' Igualtat i Polítiques Inclusives queda obligada, tal y como dispone el artículo 29 del estatuto a:

- “1. La conselleria o el organismo de la Generalitat competente en materia de igualdad y políticas inclusivas, como también ayuntamientos u organismos municipales en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes, velarán por el efectivo disfrute del derecho de las personas con diversidad funcional o discapacidad y sus familias a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, en particular, a disfrutar de unos servicios y prestaciones sociales que atiendan con garantías de suficiencia y sostenibilidad sus necesidades, dirigidos al desarrollo de su personalidad y su inclusión en la comunidad, preservando su dignidad e incrementando su calidad de vida.
2. La prestación de los servicios sociales respetará al máximo la permanencia de las personas con discapacidad o diversidad funcional en su medio familiar y en su entorno geográfico, cultural y social teniendo en cuenta las barreras específicas de quienes habiten en zonas rurales, sin perjuicio de garantizar el acceso a otra tipología de

recursos cuando resulte necesario o más idóneo, teniendo en cuenta el ejercicio del derecho de la persona a decidir libremente.

3. Especial atención tendrá la incorporación de una perspectiva de género en todas las acciones destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y libertades, reconociendo que los niños y niñas con discapacidad están expuestos a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, abandono, trato denigrante, malos tratos o explotación.”

Respecto de las persona con la movilidad reducida, tenemos la Ley 1/1998, de 5 de mayo de accesibilidad y supresión de las barreras arquitectónicas, urbanísticas y de comunicación, así como la Ley 13/2003, de 10 de abril sobre Perros de Asistencia para Personas con Discapacidad, entre otra normativa que tiene como objeto situaciones específicas de las distintas situaciones que necesitan tener reguladas las personas con diversidad funcional o dependientes, como puede ser la Orden 2/2017, de 1 de junio de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, por las que se crea y regula el Registro Autonómico de Tarjetas de Estacionamiento para personas con Movilidad Reducida de la Comunitat Valenciana.

7. Bibliografía y Legislación complementaria

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

<https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/evaluacion-politicas-publicas.html>

<http://inclusio.gva.es/es/web/discapacitados/normativa-autonomica>

Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el estatuto de las personas con discapacidad.

Real Decreto 689/2020, de 21 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Real Decreto 307/2020, de 11 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Políticas Territorial y Función Pública.